

新社員訓練與輔導：案例研究**New Member Orientation and Mentoring: Case Study**

Southcreek 扶輪社是位於一個有九萬居民的社區中。Southcreek 扶輪社有七十位社員在 Southcreek 內是第一大服務的扶輪社。Southcreek 扶輪社有長久的社區服務傳統，許多社區的領導人士都曾或現任的社員。

由於 Southcreek 扶輪社在社區內飽受歡迎的形象，選舉新社員努力的結果已是相當成功的。然而，在過去的三年當中卻有一連串的社員流失。大部分退社的都是新社員。當詢問他們退社原因時，最常被提到的抱怨就是，他們覺得從來都沒有真正的融入 Southcreek 扶輪社過。他們還提到，他們期待能夠親手參與社區計劃的願望從來沒有實現過。

長久以來，Southcreek 扶輪社的傳統一直都是等待新社員去擔任那些懇請他們的計劃或活動的義工。可是，在很多新社員強烈相信扶輪可以做很多好事的同時，他們卻不太知道該如何參與。

此外，一些有經驗社員的相同小團體由於越來越關心而做了大部分的事。但是，在抱怨很少有機會參與的那些社員，卻不勤於嘗試新的計劃或活動。

一起合作：替 Southcreek 扶輪社擬定一個按步就班的社員訓練與輔導計劃。請同時參考在第一階段已分發的講義“歡迎加入扶輪社— 輔導工作表” Welcome to Rotary Mentoring Worksheet。該講義在第一次討論會議中提出。而該工作表也可在“扶輪社各委員會手冊 Club Committee Manual”的第二章“社員” membership 該章節中找到（附錄四）。在擬定計劃的同時，請您考慮下列的問題：

新社員能如何更有效率的融入 Southcreek 扶輪社？

有經驗的社員應如何與新社員一起合作？

有經驗的社員應如何傳達有關於 Southcreek 扶輪社歷史、活動及計劃的資訊？

應如何馬上分配新社員一個扶輪社的計劃與活動的任務？

Southcreek 扶輪社應如何在保持成功的傳統與接受建議的改變中取得平衡？